

Journal Homepage: www.ijo-bs.com
International Journal of Business Society
Contents lists available at: https://www.ijo-bs.com/issue.html



تأثير الالتزام التنظيمي على تدريب وتطوير الموارد البشرية: دراسة تطبيقية داخل شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان

مهند محمد موسى[1] ومحمد راضي[2]
كلية القيادة والإدارة، يونيفرسيتي سينس إسلام ماليزيا ، 71800 نيلاي ، نيجري سيمبيلان ، ماليزيا

Information of Article

Article history:
Received: 6 Mar 2022
Revised: 8 Mar 2022
Accepted: 27 Mar 2022
Available online: 28 Mar 2022

Keywords:
الالتزام التنظيمي،
تدريب وتطوير الموارد البشرية
شرطة محافظة ظفار
سلطنة عمان

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الالتزام التنظيمي على تدريب وتطوير الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار في سلطنة عمان. تم عمل إطار نظري وبحثي للدراسة الحالية بغرض عمل مراجعة أدبية شاملة لمتغيرات الدراسة. استخدمت الدراسة المنهج الكمي وكانت أداة الدراسة لجمع البيانات هي الاستبانة. تم جمع البيانات من 281 مفردة يمثلون عينة الدراسة. توصلت الدراسة الى انه يوجد أثر إيجابي وهام ذات دلالة إحصائية لمتغير الالتزام التنظيمي على تدريب وتطوير الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار في سلطنة عمان.

1. المقدمة

تسعى كل المؤسسات بمختلف أشكالها نحو تحقيق غايات محددة وهادفة، وتبرم في هذا السياق علاقات عملية منتظمة من داخل وخارج التنظيم لتعزيز الأعمال والوظائف، لذا تهتم المؤسسات بامتلاك الموارد البشرية بالدرجة الأولى كتصور ديناميكي حيوي الأمر الذي أدى إلى ضرورة تطبيق أنظمة إدارة فعالة تعتمد بدرجة أساسية على القيادة الإدارية كونها من بين المحاور البارزة التي تسهم في تحقيق أهداف وغايات المؤسسات بكفاءة وفعالية. الأمر الذي يجعلها أمام تحديات كبيرة إذا أرادت تحقيق النجاح والتطور وذلك عبر العديد من العوامل، حيث تعد إدارة الموارد البشرية من أهم هذه العوامل في هذا النطاق، الأمر الذي شكل دافعًا أمام إدارة المؤسسة وموظفيها لتحسين قدراتهم ومهاراتهم وتوفير المناخ المناسب للعمل لتعزيز مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين بالمهام الموكلة إليهم لضمان بقاء المؤسسة ومواجهة التحديات الحديثة. وهو الأمر الذي يوجب على المؤسسات الأمنية على وجه الخصوص قيادات الشرطة في سلطنة عمان بمحافظة ظفار البحث في ابتكار وتنمية منظومات جديدة من المفاهيم والنظم والآليات المتوافقة مع طبيعة التحديات الأمنية للعصر الحديث، والتي تقتضي على هذه المؤسسات الاهتمام بالنضوج الفكري والمعرفي، والتوجه نحو الدراسات والأبحاث حول تطوير وتنمية الموارد البشرية، والالتزام التنظيمي، لمواكبة التحديات المعاصرة بما يكفل احتواء التهديدات في هذا المجال الأمني ومنع حدوثها. نتيجة للتطورات والتغيرات التي شهدها العالم في مطلع العقد الأول من القرن الحادي والعشرين؛ تولدت بيئة عمل جديدة تعمل في ظل بيئة متغيرة حادة تتميز بعدم الثبات النسبي، الأمر الذي استلزم من المؤسسات بصفة عامة وعلى وجه الخصوص في البلدان النامية تبني منظومات جديدة من المفاهيم والنظم والآليات لإدارة مواردها بشكل متوافق مع متطلبات العصر الحديث، تتضمن إيجاد قيادة فاعلة قادرة على إيجاد كادر بشري كفء قادر على إدراك التحديات الماثلة امام المؤسسات وتحقيق طموحاتها والتي تتطلب قدر كبير من الالتزام التنظيمي للعاملين بالمهام الموكلة اليهم لمواكبة هذه المؤسسات للتحديات واحتواء التهديدات الماثلة أمامها (Alwehabie, 2017) وفي إطار ذلك، فإن وضع المؤسسات في سلطنة عمان شبيه بوضع المؤسسات في البلدان النامية، حيث تواجه هذه المؤسسات جملة من التحديات، وعلى وجه الخصوص المؤسسات الأمنية في أجهزة الشرطة. نجد ان الإدارة الناجحة للقائد في كل زمان ومكان هي أساس رفع قدرات ومهارات الموارد البشرية والتزامها بالمهام الموكلة اليها وسر نجاح الدول، حيث سادت الحضارات بالإدارة الناجحة فكراً وتطبيقاً لكونها تعني النظام والانتظام وأساس لترسيخ الأمان المجتمعي والذي يعد منطلق أساسي لبناء الدولة وديمومتها.

2. مشكلة الدراسة

يعتبر تطوير وتنمية الموارد البشرية أحد مقومات نجاح المؤسسة مهما كان نشاطها، حيث تقاس القيادة الإدارية بنتائجها، وهي أحد الأمرين إما أن تكون قيادة سيئة تعمل على هدر موارد المؤسسة وتختزل الأهداف التي تسعى لتحقيقها، وإما أن تكون قيادة ناجحة تعمل على تنمية الموارد وتطويرها وتنمي الكفاءات والمهارات، وتحقق أعلى مستوى من الكفاءة في أداء الموارد البشرية والعمل كفريق واحد بالشكل الذي يعزز من الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات مهما كانت طبيعة عملها(المغربي، 2013). وبوجه التحديد في المؤسسات الأمنية، وعلى وجه الخصوص في البلدان النامية ومنها سلطنة عمان نظراً لتزايد التحديات الأمنية الماثلة أمامها. فِي ضوء ذلك يصبح لزامًا على هذه المؤسسات الأمنية في سلطنة عمان أنْ تعمل بأسلوب إداري واعٍ وهادف من خلال قياداتها ومواردها البشرية لدمج نفسها مع التطورات والتغيرات المتسارعة بالشكل الذي يواكب طبيعة التحديات الأمنية للتغلب على هذا الوَاقع المثقل للانتقال إلى مرحلة جديدة متقدمة تزيد من فرص نجاحها وتحقيق السلم الاجتماعي وترسيخ دعائم النظام في السلطنة، وهو الأمر الذي لن يتم تحقيقه فِي ظل تدني مستوى الالتزام التنظيمي في مراكز الشرطة (الثنيان، ورشيد 2003)، وبوجه التحديد في مركز شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان. في ضوء ذلك تولى الباحث القيام بعمل دراسة استطلاعية وذلك لغرض تلمس اهم المشاكل المتصلة تدريب وتنمية الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار. اتضح بموجب الدراسة الاستطلاعية بموجب ما اجمع عليه المشاركين على وجود خلل قائم في الالتزام التنظيمي نحو القيام بالتخطيط المسبق والفعال تدريب وتنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية، بما يتناسب مع الاحتياجات والخصائص الخاصة بالموارد البشرية العاملة في هذه المؤسسة الامنية .من ناحية أخرى، من خلال الاطلاع على واقع الدراسات حول العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية نجد ندرة في الدراسات التحليلية التي تناولت هذه العلاقة في إطار بيئة العمل بسلطنة عمان، وبوجه التحديد في المؤسسات الأمنية وعلى وجه الخصوص حول قيادة الشرطة بمحافظة ظفار. ومع ذلك، كانت هناك عدد من الدراسات على مستوى بيئة الأعمال بشكل عام، ومنها دراسة الجندبي (2015) والتي أكدت على وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية، والتي طبقت في مجال مكاتب الصحة في محافظة عدن بالجمهورية اليمنية. إضافة إلى دراسة العواضي (2017) والتي أكدت نتائجها كذلك على وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية من منطلق كون الالتزام التنظيمي للقادة والمدراء يعزز من تحديد

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.86

الاحتياجات التدريبية المناسبة، ووضع البرامج التدريبية بشكل متوافق مع هذه الاحتياجات، بالإضافة إلى تحديد الجهات المفترض ان تستفيد من هذه البرامج على ضوء التحديد الدقيق لجهات الاحتياج التدريبية بشكل فاعل ومدروس، والتي طبقت في إطار بيئة العمل اليمنية في قطاع وزارة النفط اليمنية إلا أنَّ هذه الدراسات تختلف عن الدراسة الحالية في مجتمع الدراسة الحالي.

3. اهداف الدراسة

1. فهم العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية في شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان.

4. الإطار البحثي

تقترح الدراسة الحالية نموذج البحث التالي:



شكل 1: الاطار البحثي

5. مراجعة الأدبيات

عند النظر إلى مفهوم الالتزام التنظيمي عبر الأدبيات، كان هناك تنوع في تناول مفهوم الالتزام التنظيمي عند الباحثين، ومع ذلك، فإن المفهوم الواسع للالتزام التنظيمي تمثل في كونه هو الرابط الذي يربط الموظف بالمنظمة التي يعمل بها. حيث يستخدم هذا المفهوم في الجوانب الإدارية من حيث الواجبات التي يؤديها الموظف .(Reichers. 1985) في الوقت ذاته، ينظر للالتزام التنظيمي كمفهوم يضيف قيمة أكبر للعمل كما يراه الموظفون مما يجعلهم أكثر إنتاجية (Richard T. Mowday, 2013). وفقًا لما ذكره (Richard T.Mowday 2013 فقد تم تناول مفهوم الالتزام التنظيمي في الأدبيات من وجهة نظر مختلفة نظراً للزاوية التي تم بها النظر إليه منها. في ظل ذلك، عرفه بعض الباحثين من وجهة نظر نفسية، وبعضها من وجهة نظر اقتصادية. في إطار ذلك المنظور، أوجه التشابه بين التعريفات المختلفة دفعت إلى تحديد مجموعة من التعريفات بشكل شامل، حيث يشير إلى الشعور بالعضوية المصحوب بالتعبير الذاتي عن منصب الموظف في المؤسسة مما يؤدي إلى تكوين رابط بين الموظف والمؤسسة. وبالتالي، فإن الشعور بالولاء والانتماء يؤدي إلى العديد من الفوائد على عدة مستويات مختلفة. بينما أضاف (2014) Tsai تعريف آخر للالتزام التنظيمي الذي يهتم بشكل أوضح بـ لارتباط العاطفي بأهداف وقيم المؤسسة من قبل الموظف بطريقة منفصلة عن مصلحته الخاصة، والذي كان مبني على حقيقة أن له مكانًا في هذه المؤسسة.

بغض النظر عن التناقضات حول بعض مكونات معنى هذه الفكرة، فإن جزءًا كبيرًا من التعريفات التفصيلية يلتقي في إمكانية وجود رابط ذهني، ورابط مميز وثبات، ويمكن التعرف عليه من كون ان العامل لديه شيء خارج نفسه .(Allen, 1984) حيث ان الالتزام يتميز بأنه حالة يرتبط فيها العامل بمؤسسة معينة وأهدافها يرغب في الاستمرار في تحقيقها من خلال الإعداد والمشاركة في المؤسسة (Robbins, 2009) .

وفقًا لما ذكره (Reichers 1985 فإن الالتزام التنظيمي هو الصفة النسبية لإثبات ميزتين، المميز مع ارتباط محدد، والارتباط به. ويشير (2014 (Limpanitgulبأنه ما يميز الالتزام التنظيمي في كونه تمسك الشخص العقلي بالمؤسسة، بما في ذلك الشعور بالعمل والمساهمة والاعتمادية في تقديرات المؤسسة. كما وصف (2013) Schneider الالتزام التنظيمي بأنه يصف ارتباط العامل بالمؤسسة وعدم تخليه عتها. كما ينظر (Azri 2013 إلى الالتزام التنظيمي بأنه ميل فكري نحو التزام محدد للموظف بالمؤسسة بطريقة تجعله يلبي احتياجات المطلوبة حسب قيم معينة بأسلوب يحقق الأهداف المطلوبة للمؤسسة. بينما عبر (Allen 1984 عن الالتزام التنظيمي بأنه كشخصية رائد عقلي ينبذ ارتباط العامل بالروابط الشخصية ويزيد من قابلية التشغيل التي تم تحديدها وفقاً لأهداف المؤسسة. حيث ان التعريف يصف فكرة الالتزام التنظيمي وفقاً للمقياس الذي قدمه Allen لقياس الالتزام التنظيمي للعمال والموظفين على حد سواء في أي مؤسسة كانت. في نفس الجانب، يشير (2013) Mowday, Porter and Steers بأن الالتزام التنظيمي يعبر عن ارتباط الموظف بإطار عمله ونطاق عمل المؤسسة المعنية ككل. كما يعرفه (1993) Newstrom and Davis على أنه درجة الولاء التي يمر بها الموظفون ذات الصلة والارتباط مع المؤسسة والاستعداد لمواصلة المشاركة أو العمل معها. كما عرفه (Meyer and Herscovitch (2001 بأنه الدرجة التي يتطابق بها الموظف مع المؤسسة ومستوى مواصلته للعمل فيها. في نفس الوقت، حدد (Meyer and Allen (1990 مميزات الموظف الملتزم متمثلة في: البقاء في المؤسسة، وحضور العمل بانتظام، وتأدية العمل ورديانه بصورة كاملة، وحماية أصول المؤسسة، بالإضافة إلى مشاركة أهداف المؤسسة. وفي إطار ذلك، أوضح (1993) Reichheld ان الالتزام الوظيفي هو تعريف للموظف من خلال ارتباطه بالمؤسسة، والذي بناءً عليه اورد ان الموظف الملتزم بشكل كبير جداً يرى نفسه كعضو حقيقي في المؤسسة، ويتغاضى عن مصادر بسيطة من عدم الرضا. على النقيض من ذلك، من المرجح أن يرى الموظف الأقل التزام في المؤسسة نفسه على أنه شخص غريب غير مستغرق في عمله.

أصبحت التحديات التي تواجهها مؤسسات الأعمال حقيقة واقعية بسبب العديد من التغيرات والتطورات التي شهدتها بيئة الأعمال، والتي تتطلب منها تدريب وتطوير الموارد البشرية لتنمية قدراتها ومهاراتها لتعزيز حبهم للعمل في مؤسساتهم، الأمر الذي يتطلب توفر قيادات تتمتع بقدر عالي من الكفاءة والالتزام التنظيمي من أجل التطبيق الفعال والمثمر لدريب وتطوير الموارد البشرية، بالشكل الذي يمكنها من تعزيز نقاط قوتها ومعالجة نقاط الضعف فيها لمواجهة التحديات الراهنة والبقاء والاستمرار في ممارسة عملها وتحقيق أهدافها الإستراتيجية (بارحمه، 2020). وبالتالي، قبل الإشارة إلى تدريب وتطوير الموارد البشرية ينبغي ان نتناول بشكل موجز كل من إدارة الموارد البشرية، ومفهومها، ومفهوم الموارد البشرية، والتطور التاريخي لها، بالإضافة إلى أهميتها، وأهدافها، وموقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي في المؤسسة، علاوة عن مقومات نجاحها.

1.5 نظرية الرهان الجانبي

تم تطوير نظرية الرهان الجانبي من قبل (Becker (1960 في الستينيات، حيث اقترح نموذجا يحدد مستوى الالتزام التنظيمي باعتباره التزام الموظفين إلى المؤسسة كنتيجة مباشرة للامتيازات والفوائد، ويتلقى وقد يخسرون قد يخسرونه في العمل. وفي الوقت نفسه، تشير نظرية الرهان الجانبي أيضا إلى تجميع الفوائد التي يتلقاها الموظف مقابل عمله؛ مثل برامج التدريب والتطوير، والتعويض النقدي، والوقت الذي يقضيه في الوظيفة، والعلاقة مع زملاء العمل، حيث تمثل هذه الفوائد مستوى الرضا الوظيفي بالشكل الذي يسهم في تعزيز مستوى الأداء في المؤسسة، والتي تعتبر كنتاج عن تعزيز مستوى التزام الموظفين بالمهام الموكلة إليهم، والتي بطبيعة الحال بناءً عليها يتخذ الموظف بدوره قرار مغادرة المؤسسة والذي يعتبر قرار باهظ الثمن بالنسبة له، أو قرار البقاء في المؤسسة. وبالتالي، فإن هذه النظرية التي تمت مناقشتها تدعم الفرضية الثالثة لهذه الدراسة والتي تقترح وجود علاقة أثر بين الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية، والتي تم الإشارة اليها في العلاقة بين متغيرات الدراسة أعلاه، والفصل الثالث لهذه الدراسة بما يتفق مع تساؤلات الدراسة

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.86

وأهدافها.

2.5 علاقة الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية

انطلاقاً من الفكرة القائمة على ان تعزيز الالتزام التنظيمي للقادة يسهم في تعزيز ممارسات الموارد البشرية والذي يعتبر تدريب وتطوير الموارد البشرية من ضمن هذه الممارسات وانجعها لمواكبة التحديات الراهنة التي تواجهها مؤسسات الأعمال بمختلف أشكالها وتكويناتها، والتي أكدتها الدراسة المفاهيمية لكل من .Gill, Gardner, Claeys & Vangronsvelt (2018) في إطار ذلك، أكدت دراسة الجندبي (2015) التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وممارسات الموارد البشرية، والذي يعتبر تدريب وتطوير الموارد البشرية من ضمنها. تم تطبيق هذه الدراسة على مكتب الصحة في محافظة عدن بالجمهورية اليمنية، حيث تكون عينة الدراسة من رؤساء الإدارات والأقسام والبالغ عددهم (70) مبحوث، والذين تم اختيارهم جميعهم كعينة للدراسة بما يتفق مع طبيعة الدراسة. والتي على ضوئها تم توزيع اداة الدراسة الاستبانة في جمع البيانات، حيث تم توزيع (70) استمارة استبيان، وتم استرداد (62) منها كانت جميعها صالحة لإجراء لتحليل بيانات الدراسة لاختبار الفرضيات المقترحة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS منها النسب المئوية، التوزيعات التكرارية، الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، لوصف وتشخيص متغيرات الدراسة، معامل الارتباط الرتب لسبيرمان، معامل الارتباط والانحدار. والذي بناءً عليه أكدت الدراسة على وجود علاقة ارتباط وأثر إيجابي هام بين الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية في عينة الدراسة المبحوثة، ودللت على ان تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي للمدراء في مكتب الصحة في عينة الدراسة المبحوثة يسهم في تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل مدروس وواعي بالشكل الذي يعمل على تعزيز مستوى تدريب وتطوير الموظفين واكتسابهم للمهارات والقدرات التي تعزز من مستوى جودة الخدمة الصحية المقدمة للمجتمع .

في الصدد ذاته، أكدت دراسة العواضي (2017) التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية في مؤسسة الكهرباء بمحافظة تعز في الجمهورية اليمنية. حيث تكونت عينة الدراسة من مديري الإدارات ومديري الفروع من العاملين في مدينة تعز اليمنية والبالغ عددهم (234) موظف تم توزيع استمارات الاستبيان عليهم، وتم استرجاع (227) منها، بلغ عدد استمارات الاستبيان الصالحة لعملية التحليل الاحصائي منها (218) استمارة استبيان. وفي ضوء ذلك تم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائي للعلوم الاجتماعية منها النسب المئوية، التوزيعات التكرارية، الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، وتحليل تباين الانحدار، اختبار الانحدار بين متغيرين، الانحدار الخطي المتعدد. بناءً على ذلك توصلت الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات من أهمها وجود علاقة ارتباط وأثر بين الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية في عينة الدراسة المبحوثة، وأكدت الدراسة ان تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي يعزز من مستوى تدريب وتطوير الموارد البشرية بشكل متوافق مع طبيعة القدرات والمهارات المطلوبة.

وبالتالي، وفقاً لما تم تناوله من واقع الدراسات التحليلية التي تمت الإشارة إليها في أعلاه، يتضح ان هناك محدودية في الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية، وندرتها في إطار بيئة سلطنة عمان وعلى وجه الخصوص في قطاع قيادة شرطة محافظة ظفار. وعليه بناءً على التزامن مع أهداف الدراسة ومحدداتها تفترض الدراسة فرضيتها الثالثة H3: بوجود علاقة مباشرة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان "عينة الدراسة المبحوثة".

6. منهجية الدراسة

في مساق العلوم الإنسانية والاجتماعية توجد ثلاث طرق لجمع البيانات تتضمن: الطريقة النوعية والكمية، والمختلطة التي تجمع بين النوعية والكمية، ولكل منهما نقاط قوة وضعف. ووفقاً لما حدده Zikmund (1997) يمكن تعريف النهج النوعي لجمع البيانات بأنَّه بحث يتناول الأهداف من خلال تقنيات تمكن الباحث من تقديم تفسيرات مفصلة للظواهر دون الاعتماد على القياس العددي، بينما يعوف المنهج الكمي لجمع البيانات في كونه يتناول أهداف الدراسة من خلال التقييم التجريبي، عبر القياس العددي والتحليل لتحقيق الهدف من الدراسة. كما يبين (Creswell 2003 (أن طبيعة أسئلة الدراسة واتجاهها هي المتحكم الفعلي في الاختيار المناسب لنهج طريقة جمع البيانات. يوضح (Swanson & Holton (2009 بانه يتم عبر النهج أو الأسلوب الكمي الحصول على بيانات عددية من واقع السجلات الفعلية حول مؤشرات معينة، أو الحصول على بيانات عددية من خلال الاستبانة التي تعبر في حقيقة الأمر عن اراء وتوجهات عدد من المبحوثين حول موقف معين. وفي اطار ذلك يشير (Sekaran & Bougie 2016) بأنه يتم من خلال الأسلوب الكمي جمع البيانات حول المواقف أو الرأي والحصول على معدل استجابة عالٍ تقريبا. وفي إطار هذا المضمار، يشير كل من (Swanson & Holton (2009 بأن النهج او الأسلوب الكمي يعتبر مقبولا على نطاق أوسع في إنشاء الموثوقية والصلاحية والتعميم من العينة على المجتمع. بالإضافة إلى دورها الهام في اكتشاف العلاقات والتفسيرات وخصائص الموضوعات لاقتراح نظرية جديدة أو الإضافة اليها أو تأكيدها. في الصدد ذاته أوضح (Creswell (2003) بأن هذا الأسلوب يعد مناسبًا وملائمًا لكونه يعمل على تغطية مساحة جغرافية واسعة، علاوة عن التكلفة المنخفضة نسبيًا تجاهه، ناهيك عن إعطاء الوقت الكافي للمستجيبين للتفكير قبل ان يجيبوا على فقرات الاستبانة وإبقائهم مجهولي الهوية. كما يضيف كل من (Swanson & Holton 2009) بهذا الخصوص بان ذلك الأسلوب أو الطريقة يعتبر نوعا شائع الاستخدام لاختبار النظرية في مساق إدارة الموارد البشرية بسبب الصعوبات في إنشاء تجارب حقيقية في الإعدادات التنظيمية. والذي بناءً عليه فإن هذه الدراسة استخدمت النهج أو الأسلوب الكمي في جمع البيانات بما يتوافق مع أسئلة الدراسة وأهدافها وسياقها العام. وهو أسلوب تم استخدامه في نطاق واسع في العديد من الدراسات المماثلة لهذه الدراسة، والتي تمثلت في دراسة كل من ; Pahuja & Dalal, 2012) (Bouaziz & Hachicha 2018 ; Baskarada & Koronios 2018). بما يتناسب مع مشكلة الدراسة تساؤلها وهدفها ومحدداتها المكانية انحصر مجتمع الدراسة في قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان البالغ عدد مراكزها (15) مركز، بإجمالي عدد موظفيها البالغ بشكل كلي 2336 موظف بناءً على التقرير المرفوع من قيادة شرطة المحافظة (مرفق ضمن الملاحق). ووفقاً لذلك بلغت نسبة العينة التي تم سحبها من مجتمع الدراسة المستهدف بالتوافق مع القائمة التي طورها (Krejcie & Morgan, 1970) لتحديد حجم العينة ما نسبته (327) موظف تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة على ضوء العينة الطبقية التناسبية لمكونات فئات العينة (الضباط "224"، أفراد"2112")، بنسبة .14%، والتي بموجبها بلغت نسبة عينتها المختارة بطريقة العينة العشوائية البسيطة من فئات حجم عينة مجتمع الدراسة (الضباط "31"، أفراد "296") بإجمالي حجم العينة (327) بشكل متوافق مع قائمة تحديد حجم العينة التي وضعها (Krejcie & Morgan, 1970) . في إطار ذلك، أوضح (Thompson (2012 أنه بموجب أخذ العينات العشوائية البسيطة تتمتع جميع وحدات السكان بفرص متساوية في الاختيار، وبالتالي فإن التمثيل العادل للعينة يمكن أن يزيد من صحة النتائج. في الوقت نفسه يعتبر الحجم الحالي لمفردات العينة هو الحجم المناسب مثلما اوصى (Garson (2008 والذي أورد بأنه يجب ان تكون حجم العينة في حدود ذلك على الاقل عندما تكون لدينا ثلاث متغيرات. والذي يعتبر حجم مفردات العينة مناسبا مثلما أشار (Tabachnick & Fidell (2007 والذي أورد ان حجم مفردات العينة بنسبة (300) يعتبر مناسبا أيضاً في حالة استخدام النمذجة البنائية الهيكلية. في حين تمثلت مفردات العينة المستهدفة لهذه الدراسة في: (ضباط وأفراد قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان)، والتي تم استهدافها لكونها على علم بمضامين متغيرات الدراسة، والتي تعتبر أكثر وضوحاً بالنسبة لمفردات العينة الحالية. حيث كان ذلك بالاستناد إلى دراسة كل من (العابدي، والموسوي، 2014؛ بلقاسم، 2015)، والتي عللت سبب اختيار هذه الفئات الوظيفية لارتباطها بماهية المتغيرات المقترحة لحل المشكلة، وهو ما تم توضيحه في اعلاه، والذي اوضحنا فيه عن مدى ملاءمته مع هذه الدراسة وتوجهاتها وطبيعة المعلومات المراد الحصول عليها. ويمكن توضيح قائمة (Krejcie & Morgan, 1970) التي تم بموجبها تحديد حجم العينة (327) موظف على النحو التالي:

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.86

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

Note.—*N* is population size.
S is sample size.

Sourse: Krejcie & Morgan 1970

7. النتائج والمناقشة

تقوم هذه الدراسة على متغير واحد مستقل وهو الالتزام التنظيمي وأثره على تدريب وتطوير الموارد البشرية في شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان، وتم تحديد مجتمع الدراسة من هذه المواقع الوظيفية، ويمكن تصنيف مجتمع الدراسة وفقاً لأربع متغيرات (الجنس، العمر، المستوى الدراسي، وسنوات الخبرة). وفيما يلي توضيح لخصائص أفراد الدراسة في ضوء المتغيرات الديموغرافية. الجداول (4،1 إلى 4،5) توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

1.7 الجنس:

وفقًا للجدول (1) في أدناه احتوى اختبار الجنس على فئتان وهما، الذكور والاناث. بناءً على ذلك بلغ عدد المستجيبين من الذكور (234) ونسبتهم كانت 83 ٪. بينما بلغ عدد الإناث (47) ونسبتهم كانت % 16. حيث يؤكد هذا الاختبار أن معظم المشاركين في الدراسة كانوا من الذكور.

2.7 العمر:

وفقًا للجدول التالي (1) في أدناه كان توزيع العينة حسب الفئات العمرية البالغ عددها أربعة فئات عمرية والتي تنحصر أعمارهم بين 20-25 عامًا، 26-31 عاما، 31-40 عاما وكذلك 41 عامًا وما فوق. والذي بناءً عليه كان عمر المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم بين 20 - 25 عامًا 172فردًا وكانت نسبتهم كانت 50.4 ٪. كما كانت أعمار المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم بين 26 - 30 سنة 85 مبحوث، وكانت نسبتهم 30.2%. بينما كان من تتراوح أعمارهم بين 31-40 عامًا 15 مستجيب، وكانت نسبتهم كانت 0.0533%. كما كان عمر المشاركين 40 سنة وما فوق 9 أفراد بواقع نسبة مئوية بلغت 0.032%. حيث يؤكد هذا الاختبار أن معظم المستجيبين كانوا ضمن الفئة العمرية المنحصرة بين 20_25 سنة.

3.7 المستوى الدراسي:

وفقًا للجدول التالي (1) في أدناه كان لاختبار المبحوثين حسب المستوى الدراسي ثلاثة مستويات دراسية، توزعت حسب الدبلوم، البكالوريوس، والماجستير. بناءً على ذلك بلغ عدد المشاركين الحاصلين على شهادات الدبلوم 105 مبحوث، بواقع نسبة مئوية 37.3%. بينما بلغ عدد المشاركين الحاصلين على شهادات البكالوريوس 148 ونسبتهم المئوية كانت 52.6%. كما بلغ عدد المشاركين الذين حصلوا على شهادات الماجستير 28 ونسبتهم المئوية كانت 0.09996%. ومن خلال ذلك يتضح أن غالبية المستجيبين كانوا يحملون شهادات بكالوريوس.

4.7 سنوات الخبرة:

وفقًا للجدول التالي (1) كان لاختبار سنوات الخبرة ثلاث مستويات من سنوات الخبرة، وهي 1-3 سنوات من الخبرة 4-6 سنوات و7 سنوات وما فوق. بناءً على ذلك كان عدد المستجيبين الحاصلين على 4-6 سنوات من الخبرة 106 ونسبتهم كانت 37.7%. بينما بلغ عدد المستجيبين الحاصلين على 1-3 سنوات من الخبرة 43 بواقع نسبة مئوية كانت 15.3%. كما كان عدد المستجيبين الحاصلين على 7 سنوات وما فوق من الخبرة 132 بواقع نسبة مئوية كانت 46.9%. وعليه من خلال ذلك يتضح أن معظم المستجيبين لديهم خبرة تنحصر بين 4-6 سنوات.

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.86

جدول 1: الخصائص السكانية للعينة

الخصائص الديموغرافيه	عدد ونسبة الاستجابة	الخصائص الديموغرافيه	عدد ونسبة الاستجابة
المستوى الدراسي		العمر	
دبلوم	37.3% ,105	25_20	61.2% ,172
بكالوريوس	52.6% ,148	30_26	30.2% ,85
ماجستير	0.09996% ,28	31-40	0.0533% ,15
		41 وما فوق	0.032% ,9
سنوات الخبرة		الجنس	
من 1الى 3	15.3% ,43	ذكر	84% ,234
من 4 الى 6	37.7% ,106	انثى	16% ,41
اكثر من 7 سنوات	46.9% ,132		

5.7 معاملات الثبات Coefficients of Reliability

تم استخدام اختبار الموثوقية في الدراسة لغرض إيجاد مؤشرات الموثوقية والتأكد من الاتساق الداخلي بين عناصر المتغيرات. يستخدم هذا الاختبار عاملين هما كرونباخ الفا والثبات المركب. وفقًا ل Hair et al. (2016)، يجب أن تكون قيمة موثوقية كرونباخ الفا والثبات المركب فوق 0.7 حتى يتم قبولها. استنادًا إلى الجدول 2 أظهرت النتائج الى انه يوجد اتساقًا داخليًا كبيرًا مع قيم كرونباخ الفا والثبات المركب. حيث وجد ان المتغيرات (الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية) حصلت على قيم كرونباخ الفا تتراوح بين 0.989 و0.994 وقيم الثبات المركب تتراوح بين 0.991 و 0.995. كما يتضح في الجدول التالي (2):

جدول 2: اختبار الموثوقية

العوامل	كرونباخ الفا	الموثوقية المجمعة
تدريب وتطوير الموارد البشرية	0.989	0.991
الالتزام التنظيمي	0.994	0.995

6.7 اختبار التوزيع الطبيعي (Normality Distribution Test)

اختبار التوزيع الطبيعي هو أحد الاختبارات الرئيسية للتحليل الأولي الذي يستخدم لغرض التأكد من وجود توزيع طبيعي للبيانات. من خلال استخدام اختبار التوزيع الطبيعي لعاملين، هما (الالتواء والتفلطح)، يجب أن تكون قيم التفرطح (Kurtosis) تتراوح بين - 3 و 3 ليتم قبولها. بينما يجب ان تتراوح قيمة الالتواء (Skewness) بين - 2 و 2 وفقاً لما أورده (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2016). والتي بموجب نتائج الاختبار حصلت متغيرات الدراسة المتمثلة في المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي) والمتغير التابع (تدريب وتطوير الموارد البشرية) على نتائج مقبولة، حيث تراوحت قيم الالتواء بين 0.639 و 0.803 ، بينما تراوحت قيم التفرطح بين 0.304 و 0.442. والتي تتضح في الجدول التالي (3):

الجدول 3 اختبار التوزيع الطبيعي

العوامل الرئيسية	عدد المشاركين	الالتواء	التفرطح
المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي)	281	.803	.304
المتغير التابع (تدريب وتطوير الموارد البشرية)	281	.639	.442

7.7 نتائج التشبعات العاملية للفقرات Factor loading

الجدول رقم (4) يبين كل التشبعات لجميع فقرات المحاور والمتغيرات أكثر من (0.50) ومحصورة بين (0.120 - و0.825) وهي قيم مقبولة في هذه الدراسة حيث إنَّ حجم العينة أكثر من 281.

جدول 4: التشبعات العامليَّة للفقرات

العوامل	الفقرات	التشبع	العوامل	الفقرات	التشبع
تدريب وتطوير الموارد البشرية	HRD1	0.698	الالتزام التنظيمي	OC1	0.32
	HRD10	0.167		OC10	0.34
	HRD11	0.084		OC11	0.458

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.86

0.587	OC12		0.139	HRD12	
0.36	OC13		-0.017	HRD13	
0.659	OC14		-0.051	HRD14	
0.682	OC15		-0.051	HRD15	
0.444	OC2		-0.072	HRD16	
0.709	OC3		0.73	HRD2	
0.671	OC4		0.725	HRD3	
0.676	OC5		0.732	HRD4	
0.587	OC6		0.554	HRD5	
0.673	OC7		0.536	HRD6	
0.715	OC8		0.531	HRD7	
0.422	OC9		0.743	HRD8	
0.869	V2		0.654	HRD9	
0.825	V3				
-0.064	V4				
-0.12	V5				
-0.098	V6				

8.7 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات ومحاور الدراسة

يستخدم التحليل الإحصائي الوصفي للمتغيرات في التحليل الإحصائي لتحديد تصورات المستجيبين حول عناصر المتغيرات. يستخدم الاختبار الحالي متوسط الدرجات والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى اتفاق المستجيبين تجاه عناصر المتغيرات. وفقًا للجدول التالي 4.6 ، كان الحد الأدنى للقياس 1، بينما كان الحد الأقصى 5 حسب مقياس ليكرت الخماسي لمتغيرات الدراسة المتمثلة في المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي)، وكذلك المتغير التابع (تدريب وتطوير الموارد البشرية). حيث كانت درجة المتوسط الحسابي وفقاً لنتائج الاختبار للمتغير المستقل (الالتزام التنظيمي) (2.305) وهي أقل درجة تركيز لمجتمع الدراسة وعينتها المختارة المتمثلة في قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان عند مقارنتها بدرجة تركيزها على المتغير التابع (تدريب وتطوير الموارد البشرية) (2.770).

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	التكرار	اقل قيمة	اكبر قيمة	المتوسط	الانحراف المعياري
المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي)	281	1.00	5.00	2.305	0.576
المتغير التابع (تدريب وتطوير الموارد البشرية)	281	1.00	5.00	2.770	0.474

9.7 اختبار العلاقة المباشرة

عادة ما يسمى اختبار التأثير المباشر باختبار الارتباط. تم استخدام هذا الاختبار لغرض فحص نوع العلاقات المباشرة المتغير المستقل (الالتزام التنظيمي) والمتغير التابع (تدريب وتطوير الموارد البشرية) في قيادة شرطة محافظة ظفار في سلطنة عمان. حيث تمثلت النتائج التالية التي تم استنتاجها: بناءً على النتائج الموضحة في الجدول (6):

- يوجد أثر إيجابي وهام ذات دلالة احصائية لمتغير الالتزام التنظيمي على تدريب وتطوير الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار في سلطنة عمان، بحجم أثر بلغ (0.944)، بقيمة (T) بلغت (83.268) وبقيمة P Values بلغت (0.000).

جدول 6 : اختبار العلاقة المباشرة

المسار	حجم الاثر	الانحراف المعياري	قيمة T	P Values
الالتزام التنظيمي -> تدريب وتطوير الموارد البشرية	0.944	0.011	83.268	0.000

8. الخلاصة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الالتزام التنظيمي على تدريب وتطوير الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار في سلطنة عمان لأغراض التحليل واختبار الفرضيات التي حددتها الدراسة، فقد تم اعتماد بعض المؤشرات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لبيان خصائص مفردات عينة الدراسة، والوسط الحسابي لمعرفة مستوى إجابة أفراد العينة على فقرات متغيرات

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.86

الدراسة. والانحراف المعياري لمعرفة مدى تركز وتشتت الإجابات عن وسطها الحسابي. من خلال ما تمخضت إلية الدراسة الحالية، تم التوصل إلى النتائج التالية:

بناءً على هدف الدراسة والمتضمن تحديد الأثر المباشر بين الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية، برهنت نتائج هذه الدراسة على صحة الفرضية التي افترضت وجود أثر مباشر ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان "عينة الدراسة المبحوثة". والتي بناءً عليها أثبتت نتائج الدراسة على وجود أثر إيجابي وهام ذات دلالة إحصائية لمتغير الالتزام التنظيمي على تدريب وتطوير الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار في سلطنة عمان، بحجم أثر بلغ (0.944)، بقيمة (T) بلغت (83.268) وبقيمة P Values بلغت (0.000). وبالتالي تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من التي أظهرت أن هناك أثرا للالتزام التنظيمي وتدريب وتطوير الموارد البشرية رغم الاختلاف في المجال التطبيقي للدراسة والطرق الإحصائية المستخدمة في التحليل.

المراجع العربية

المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2013). الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.

الثنيان، عبد الله بن محمد& رشيد، مازن فارس مشرف (2003) الأنماط القيادية وعلاقتها بخصائص أداء العاملين في الأجهزة الأمنية(Doctoral Dissertation)

الجندبي، أحمد مهدي. 2015. العلاقة بين الالتزام التنظيمي وممارسات الموارد البشرية: دراسة ميدانية للقطاع الصحي بمحافظة عدن، دراسة ماجستير، غير منشورة، جامعة عدن، كلية العلوم الإدارية، اليمن.

العواضي، محمد مرشد. 2017. أثر الالتزام التنظيمي على تدريب وتطوير الموارد البشرية: دراسة ميدانية لقطاع مؤسسة الكهرباء بمحافظة تعز، دراسة ماجستير، غير منشورة، جامعة تعز، كلية العلوم الإدارية، اليمن.

المراجع الاجنبية

Alwehabie ،A. M. (2017). Criteria for Measuring the Efficiency and Effectiveness of Human Resources Management Strategy and its Relation to Institutional Performance at Al Rajhi Bank at Al Qassim in Saudi Arabia from the Employees' Point of View. International Journal of Business and Management12 ،(10)111 ،.

Richard T. Mowday, L. W. (2013). Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Academic Press.

Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. ACAD MANAGE REV, 465-476.

Tsai, Y. (2014). Learning organizations, internal marketing, and organizational commitment in hospitals. BMC health services research, 152.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1–18.

Allen, N. &. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations. Journal of Applied Psychology, 372-378.

Robbins, S. J. (2009). Organizational behavior: global and Southern African perspectives. New Jersey: Pearson.

Limpanitgul, B. P. (2014). Coworker support and organisational commitment: A comparative study of Thai employees working in Thai and American airlines. Journal of Hospitality and Tourism Management, 100-107.

Schneider, B. E. (2013). Organizational climate and culture. Annual review of psychology, 361-388.

Azri, B. (2013). Job satisfaction: A literature review. Management Research and Practice, 77-86.

Newstrom, J.W. & Davis, K. (1993). Organizational behavior: Human behavior at work. New York: McGraw Hill.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of vocational behavior, 61(1), 20-52.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1–18.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. American journal of Sociology, 66(1), 32-40.

Gill, C., Gardner, W., Claeys, J., & Vangronsvelt, K. (2018). Using theory on authentic leadership to build a strong human resource management system. Human Resource Management Review, 28(3), 304-318.

Swanson ،R. A. ،& Holton ،E. F. (2009). Research in organizations: Foundations and methods in inquiry. Berrett-Koehler Publishers.

Sekaran ،U. ،& Bougie ،R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons.

Creswell ،J. W.،(2003). Research Design: Qualitative ،Quantitative and Mixed Method Approaches. Thousand Oaks: Sage246 ،.

Pahuja ،S. ،& Dalal ،R. C. (2012). Achieving Competitive Advantage through HR Practices: A Case Study. Journal of Strategic Human Resource Management1 ،(2)35 ،.

Bouaziz ،F. ،& Hachicha ،Z. S. (2018). Strategic human resource management practices and organizational resilience. Journal of Management

Baskarada ،S. ،& Koronios ،A. (2018). The 5S organizational agility framework: a dynamic capabilities perspective. International Journal of Organizational Analysis ،(just-accepted)00-00 ،.

Krejcie, R. V, & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.86